



Developing a Career Adaptability and Optimism Scale

Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği' nin geliştirilmesi¹

Cennet Erdoğan Zorver²
Fidan Korkut Owen³

Abstract

In this study, the Career Adaptability and Optimism Scale (CAOS) was developed for the purpose of evaluating the career adaptability and optimism of the individuals who making the transition from school to work. The participants in this study consisted of three separate groups, totalling 577 individuals, whose responses who utilized for the for pilot, validity and reliability studies. The participants were senior students studying at state or private universities in 2009-2010 spring and 2010-2011 fall terms (N=281) as well as individuals who were recently graduated from different universities within the preceding 2 years (N= 296) but not working now. A uni-dimensional structure having a quite good adaptability index has been obtained regarding the 18 itemed CAOS during the exploratory and confirmatory factor analysis of the validity studies. The Cronbach alpha coefficient of CAOS was .93 and test-retest reliability was .85. There is a meaningful relation $r=, 60$ ($p<.01$) between the Vocational Outcome Expectations Scale (VOES) of CAOS. These results have been assessed as the indicators that the scale is valid and reliable.

Özet

Bu çalışmada okuldan işe geçiş dönemindeki bireylerin kariyer uyumu ve iyimserliğini değerlendirmeye yönelik “Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUIÖ)” geliştirilmiştir. Ölçeğin pilot uygulaması, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları üç farklı grupta yapılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını 2009– 2010 bahar ve 2010-2011 güz döneminde devlet veya vakıf üniversitesine giden lisans son sınıf (N=281) öğrencileriyle, farklı üniversitelerden yeni mezun ve bir ya da iki yıl önce mezun olmuş (N=296) fakat bir işte çalışmayan lisans mezunları olmak üzere toplam 577 kişi oluşturmaktadır. Geçerlik çalışmaları kapsamında yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre KUIÖ'ye ilişkin 18 maddelik, tek boyutlu ve oldukça iyi uyum indekslerine sahip bir yapı elde edilmiştir. KUIÖ'nün Cronbach alfa katsayısı .93 ve test-tekrar test güvenirliği ise .85 olarak bulunmuştur. KUIÖ ile Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) arasında $r=,60$ ($p<.01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunun göstergesi olarak yorumlanmıştır.

¹ Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Prof. Dr. Fidan Korkut Owen danışmanlığında Cennet Erdoğan Zorver' in yürüttüğü ‘Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi’ isimli yüksek lisans tezi kapsamında yapılmıştır.

² Doktora öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü. cenneterdogmus@gmail.com

³ Prof. Dr., emekli Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü. korkut@hacettepe.edu.tr

Keywords: Career, career transition, school to work transition, Career Adaptability and Optimism Scale.

Anahtar Kelimeler: kariyer, kariyer geçişi, okuldan işe geçiş, Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

1. Giriş

Gününün büyük bir çoğunluğunu iş yaşamında geçiren birey için çalıştığı meslek alanı ve yaptığı iş; hayattan aldığı doyum, beklentiler, aile - sosyal ilişkileri ve benlik algısı gibi pek çok alanını etkilemektedir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Super ve Hall (1978), kariyer kavramını yaşam boyunca bir bireyin bulunduğu konumlar dizisi olarak tanımlayarak bir bireyin kariyerinin, okul ve çalışma hayatı boyunca karşılaştığı farklı gelişimsel görevler ile başa çıkmak için uğraştığı bir dizi yaşam aşamaları olduğunu belirtmektedir. Bir başka deyişle Super ve Hall diğer gelişim alanları gibi kariyer konusunda da bir gelişim olduğunu, bu gelişimin yaşam boyu devam ettiğini vurgulamaktadır.

Super (1992), bireylerin yaşamları boyunca kariyerle ilgili olarak beş gelişimsel aşamadan geçtiklerini söylemektedir. Bu beş yaşam aşaması bireyin kariyer gelişimini ve kariyer seçimlerini etkilemektedir. Bu dönemler ve alt basamakları şu şekildedir.

1. Fiziksel ve psikolojik büyüme dönemi (0 - 14 yaş): Hayal (4 - 10 yaş), ilgi (11 - 12 yaş) ve ilgi yetenek basamağı (13 - 14 yaş).
2. Araştırma dönemi (15 - 24 yaş): Deneme (15- 17 yaş), geçiş (18 - 21 yaş) ve sınama basamağı (22 - 24 yaş).
3. Yerleşme dönemi (25- 44 yaş): Sınama, bağlanma ve sabitleştirme basamağı (25 - 30 yaş) ve sağlamlaştırma basamağı (31 - 44 yaş).
4. İş devam ettirme dönemi (45 - 64 yaş): Bu dönemde birey öncelikle sahip olduğu işini devam ettirme ve geliştirme ile ilgilidir.
5. İşten ayrılık dönemi (65 + yaş): Yavaşlama basamağı (65- 70 yaş) ve emeklilik basamağı (71 + yaş).

Super (1980), bireylerin kariyer gelişim dönemlerinin birinden diğerine geçerken kariyer geçişleri yaşadıklarına değinmektedir. *Kariyer geçişi*, kariyer değişikliklerinde birbirini takip eden kariyer durumları olarak tanımlanabilmektedir. Bu değişiklikler üç farklı biçimde gerçekleşebilmektedir. Bunlar; aynı iş ve iş yerinde gerçekleşen *görev değişikliği*, aynı veya farklı iş yeri ya da işveren dâhilinde sahip olunan işe ilişkin *pozisyon değişikliği* ve aynı veya farklı bir alanda gerçekleşen *meslek değişikliği*dir (Heppner, 1998). Hall ve Chandler (2005), bu kariyer geçişlerini "Kariyer Arayışında Kariyer Döngüsü Modeli" ile açıklamıştır. Hall (2002), günümüzdeki güncel iş çevresindeki karmaşa nedeniyle; geleneksel olan, yaşam boyu devam eden kariyer döngüsü ve bir dizi aşamayı içeren modellerin aksine daha kısa süreli öğrenme döngüsünden oluşan bir model öne

sürmüştür. Bu modelde her bir kariyer öğrenme döngüsü Super (1957)' ın *araştırma, sinama, yerleşme ve ustalıktan* oluşan kariyer aşamalarına benzemektedir (Akt. Hall ve Chandler, 2005). Scholessberg, Waters ve Goodman (1995) ise; yetişkin kariyer geçişlerini 4S (durum, bireyin kendisi, destek, stratejiler sözcüklerinin İngilizcilerinin ilk harflerini temsil ettiği için 4S olarak anılmaktadır) modeliyle açıklarken Bridges ve Mitchell (1980), kariyer geçiş sürecini bir durumun sonlanması, keşiflerin yapıldığı nötr alana girilmesi ve yeni başlangıçlar olmak üzere üç aşamadan söz etmektedir. Hopson (1981) yetişkin kariyer kriz ve geçişlerini kavramsallaştırmış ve kariyer geçişini birbiriyle ilişkili olan duygu durum ve zaman alanlarıyla yedi (*Eylemsizlik, kendinden şüphe etme, salıverme, durumu kabul etme ve düşünme, anlam arama ve içselleştirme*) aşamada açıklamıştır (Akt., Sharf, 2006). Görüldüğü gibi kariyer geçişleriyle ilgili farklı açıklamalar bulunmaktadır.

Kariyer geçişlerinde önemli olan bir diğer kavram *okuldan işe geçiş* kavramıdır. Bu kavram, yaklaşık olarak 15-24 yaş aralığında gerçekleşen eğitim yaşamından iş yaşamına geçiş ile ilgilidir (The World Bank, 2013). Bu süreçte bireyler okul yaşamından iş yaşamına geçişin yanı sıra ergenlik döneminden yetişkinliğe de ilk adımlarını atmaktadırlar. Alanyazın incelendiğinde pek çok kuramcının (Heckhausen, 2002; Herr, 1999; Lent, Hackett ve Brown, 1999; Perren, Keller, Passardi ve Scholz, 2010; Savickas, 2005; Super, 1978) lise ya da üniversiteden mezun olduktan sonra bir işe yerleşmeye kadar devam eden kariyer geçiş sürecini *okuldan işe geçiş* süreci olarak ifade ettikleri sosyal, bilişsel ve gelişimsel açıdan kariyer geçiş süreçlerini inceledikleri görülmektedir. Savickas (1999), okuldan işe geçişle ilgili çalışmalarını farkındalık, bilgi ve planlamanın önemini biyolojik büyüme ile ilişkilendirerek sunmuştur. Özellikle planlama ve araştırmada mesleki baş etme davranışları ile mesleki gelişimde uyum sağlamada okuldan işe geçiş gelişimsel bir model olarak ele almıştır. Bu süreçteki gelişimsel yeterlilik ve becerileri *kendini tanıma, mesleki bilgi, karar verme, planlama ve problem çözme* olarak beş alanda açıklamıştır. Bu alanlardaki yeterlilikler hazır bulunuşluğu, mesleki baş etme davranışlarını ve geçiş sürecinde erken uyum sağlayabilmeyi desteklemektedir. Bu geçiş sürecinde gençler toplum içerisinde edindikleri yeni sosyal rollere ve sorumluluk alanlarına uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Gençlerin bu yeni durumlara uyum sağlama süreçleri *kariyer uyumu* kavramı ile açıklanmaktadır.

Kariyer uyumu kavramı Super (1980)' ın kariyer olgunluğu kavramının üstüne inşa edilen bir kavramdır. Ergenlik dönemindeki ilgi ve yeteneklerin keşfi ve kariyer araştırmaları aşamasının devamında yetişkinliğe geçişte ve yetişkinlikte kariyer uyumundan söz edilmektedir. Super ve Knasel (1981), kariyer uyumunu, iş ve iş alanlarına değişikliklerle baş etmeye hazır bulunmak olarak açıklamışlardır (Akt. Hall ve Chandler, 2005). Ardından Savickas (1997) kariyer uyumu kavramını geliştirmiş ve kişinin kariyer geçiş sürecinde karşılaştığı beklenen ya da beklenmeyen durumlardaki değişikliklerle baş edebilmesi ve yeni rollere uyum sağlayabilmesi olarak açıklamıştır. Kişinin bu

uyum sürecini atlatmasında öz farkındalık, mesleki farkındalık, destek (aile, çevre gibi), kontrol, iş-yaşam dengesi ve kendine duyduğu güven gibi faktörler önem taşımaktadır. Diğer taraftan söz konusu durumdaki bu kişilerin yaşamlarında yeni durumlarla baş etmede sahip oldukları iyimserlik eğilimleri ile uyum süreçleri arasındaki ilişki dikkat çekmektedir.

Scheier, Carver ve Bridges (1994), iyimserliği bir kişinin gelecekte olumlu sonuçlar alacağına dair genel olarak olumlu beklenti içinde olması biçiminde tanımlamaktadır. İyimserlik eğilimi ise bu genel durumun kişiye ait bir özelliktir. Crane ve Crane (2007), iyimserlik eğilimi olan kişilerin karşılarına engeller çıktığında bile amaçlarına ulaşabileceklerini söylemişlerdir. Scheier ve Carver' a (1987) göre *kariyer iyimserliği* kişilerin kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesi zor gibi görünse de olumlu bir bakış açısına sahip olmalarıdır. Alanyazında kariyer ve iyimserlik ile ilgili kariyer geçiş sürecinde olan farklı gruplarla yapılan çalışmalar (Nurmi, Salmela-Aro ve Koivisto, 2002; Patton, Creed ve Bartrum 2004; Schulenberg, Bryant ve O'malley, 2004) bulunmaktadır. Bu araştırmalarda kariyer geleceğiyle ilgili olarak planlama yapmanın, iş bulmanın ve devam ettirmenin, mezuniyet başarılarının ve öz yetkinlik düzeylerinin kariyer iyimserliği ile olumlu yönde ilişkileri olduğu bulunmuştur.

2. Amaç

Kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği arasındaki ilişki incelendiğinde, alanyazında yapılan araştırmaların sonuçlarına (Balın, 2008; Patton, Bartrum ve Creed, 2004; Roberts, 2008; Schulenberg, Bryant ve O'malley, 2004) göre bu iki kavramın benzer değişkenlerle benzer ilişkiler içinde olduğu görülmektedir. Örneğin; kariyer sonuç beklentileri, kariyer hedefleri ve kariyer karar verme engelleri gibi değişkenlerle anlamlı düzeyde ilişkileri olan kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğinin birbiriyle etkileşim halinde olduğu söylenebilir. Kariyer uyumu ve iyimserlik eğiliminin, verilen bir ilişki durumunu en iyi hale getirmek için bireylerin durumun olumlu yönlerine odaklanmaları açısından birbirleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK,2012) verilerine göre üniversite mezunlarında işsizlik oranı % 10.4 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de işsizlik oranında eğitim düzeyine bağlı olarak artan bir eğilim göstermektedir (Akgeyik, 2012). Diğer bir ifade ile eğitilmiş işgücü olan özellikle 20-24 yaş grubundaki gençler iş bulmakta daha dezavantajlı görünmektedirler. Bu durumda üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulma konusunda kaygılanmaları şaşırtıcı değildir. Bu çerçevede üniversite son sınıf öğrencileriyle yaptıkları çalışmada Dursun ve Aytaç (2009), mezun olduktan sonra iş bulma konusunda ümidi olmayan öğrencilerin sürekli ve durumluk kaygı ile umutsuzluk düzeylerinin iş bulma konusunda ümidi olanlara göre oldukça yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu bulgular okuldan işe geçme aşamasında olan gençlere kariyer psikolojik

danışmanlığı çerçevesinde destek olmak gerektiğinin göstergeleri olarak değerlendirilebilir. Öte yandan alanyazın incelendiğinde Türkiye'de kariyer geçiş sürecinde olan bireylere sunulacak olan kariyer danışmanlığı hizmetleri kapsamında kullanılabilecek ölçme araçlarına rastlanamamıştır. Üniversite öğrencilerinin iş bulma konusundaki ümitleriyle ilgili çalışmalarında Dursun ve Aytaç (2009), iş bulma ümidini kişisel bilgi formuna ekledikleri bir soru ile değerlendirmişlerdir. Bu amaçla kariyer geçiş sürecinin sağlıklı bir şekilde tamamlanmasında önemli olan kariyer uyumu ve iyimserliğinin ölçülmesi amacıyla bir ölçeğin geliştirilmesinin anlamlı olacağı düşünülmüştür.

Ölçek geliştirme sürecinde, Super (1980)' in gelişimsel ve yaşam boyu devam eden kariyer gelişimi kuramı çerçevesinde Savickas (1997)' in kariyer uyumu kavramı, Scheier ve Carver (1987)' in kariyer iyimserliği kavramı ve Rottinghaus (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Envanteri' inden (KGE) de yararlanılmıştır. KGE, bireylerin gelecekteki kariyer gelişimlerine bakışlarını, mesleki yaşamlarını oluşturmak için gerekli görevleri planlama ve düzenlemelerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Rottinghaus (2009) KGE-R' nin açımlayıcı faktör analizi çalışmalarında, ölçeğin toplam 66 maddeden ve 7 alt boyuttan oluştuğu bulunmuştur. Bu alt boyutlar; öz farkındalık (self awareness), mesleki farkındalık (occupational awareness), kariyer iyimserliği (career optimism), destek (support), kontrol (control), kariyer geçişinde kendine güven (career transition confidence), iş-yaşam dengesi (work-life balance) olarak isimlendirilmiştir. Araştırmanın başında bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması planlanmışsa da bazı maddelerin ülke koşullarına uymaması nedeniyle yeni bir ölçek geliştirilmesine karar verilmiştir. Geliştirilen ölçek aracılığı ile kariyer geçiş sürecindeki bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin sahip oldukları kariyer uyumlarının ve iyimserliklerinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Grubu

Araştırmanın amacı olan kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde 2009–2010 bahar ile 2010-2011 güz döneminde Ankara'daki devlet ve vakıf üniversitelerine devam eden lisans son sınıf öğrencileri ile Ankara, İstanbul ve Isparta' da farklı üniversitelerden yeni ve bir ya da iki yıl önce mezun olmuş fakat bir işte çalışmayan ve bir işe yerleşmek için Kamu Personeli Seçme Sınavına hazırlanan kişilerden oluşan üç farklı gruptan veri toplanmıştır. Birinci çalışma grubu, ölçeğin deneme formunu uygulamak amacıyla ulaşılan toplam 42 kişiden oluşmaktadır. Bu çalışma grubunda yer alanların 23'ü lisans son sınıf öğrencisi, 19'u üniversite mezunudur. İkinci çalışma grubu, ölçeğin yapı geçerliğini sınamak amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için ulaşılan ve verileri geçerli olan toplam 385 kişiden oluşmaktadır. Bu kişilerin 255'i kız 130'u erkek öğrenci olmak üzere 199'u son sınıf öğrencisi ve 186'sı mezun bireylerdir. Üçüncü çalışma grubu ise ölçeğin test tekrar test güvenirliği ve ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla ulaşılan ve verileri

geçerli olan toplam 116 kişiden oluşmaktadır. Bu kişilerin 85'i kız 31'u erkek öğrenci olmak üzere 49'u son sınıf öğrencisi ve 67'si mezun bireylerdir.

3.2. İşlem Yolu

Araştırmanın başında Rottinghaus (2005)'dan izin alınarak onun tarafından geliştirilmiş olan Career Futures Inventory-R, Kariyer Geleceği Envanteri- R nin Türkçeye uyarlanması planlanmıştır. O nedenle toplam 66 maddeden oluşan ölçek bir İngilizce mütercim tercüman, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı'ndan İngilizce diline hâkim dört öğretim üyesi olmak üzere toplam beş kişi tarafından 'Türkçe' ye çevrilmiştir. Elde edilen beş ayrı çeviri metni araştırmacılar tarafından tek bir metne dönüştürülmüştür. Bu süreçte orijinal ölçeği geliştiren Rottinghaus ile tekrar iletişime geçilmiş ve bazı maddelerin Türk kültürüne uygun olmadığı, eğitim ve iş bulma sistemindeki farklılıklardan dolayı anlamlı ifadeler olmadığı, ülkenin kültür ve sistemini yansıtan bazı maddelerin de eklenmesi gerekliliği anlatılarak ölçek üzerinde istenilen değişikliklerin yapılması konusunda tekrar izin alınmıştır. Öte yandan süreç ilerlerken ölçeğin bir uyarlama çalışmasından hızla uzaklaştığı ve yeni maddelerin eklenmesi ile başka bir yapıya dönüştüğünün görülmesi üzerine çalışmanın söz edilen ölçeğe temellenen yeni bir ölçek geliştirme çalışması olduğuna karar verilmiştir. -

Öncelikle Türk kültürüne ve eğitim sistemine uygun olmayan yedi madde, madde havuzundan çıkarılmıştır. Ardından kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda çalışan üç psikolojik danışmandan konuyla ilgili Türkiye koşullarına göre önerebilecekleri sorular istenmiştir. Gelen toplam 25 maddelik soru önerisi araştırmacılar tarafından yeniden değerlendirilmiş ve içlerinden sadece 18 madde ölçeğin ilk taslağına eklenmiştir. Böylece toplam 77 maddelik deneme formu oluşturulmuştur. Ölçeğin toplam 77 maddelik deneme formu Hacettepe Üniversitesi' nin farklı bölümlerinde okuyan 23 son sınıf öğrencisi ile Ankara ili içinde işe yerleşme amaçlı gidilen kurslarından yeni ya da bir veya iki yıl önce mezun olmuş 19 kişiye birebir uygulama yapılmıştır. Bu süreçte katılımcılara uygulamanın amacı açıklanmış, onlardan ölçeğe ilişkin anlaşılmayan veya eksik gördükleri kısımlara ilişkin yorumlamalarda bulunmaları istenmiştir. Uygulamanın ardından katılımcılar tarafından açık olarak anlaşılmadığı ifade edilen beş madde araştırmacılar tarafından tekrar değerlendirilmiş ve üzerinde değişiklikler yapılarak ölçek madde sayısı değişmeden, 77 maddelik son hali ile ana uygulama için hazır hale getirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacını oluşturan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUIÖ) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçüt geçerliği kapsamında orijinali McWhirter, Rasheed ve Crothers

(2000) tarafından geliştirilen ve 'Türkçe' ye uyarlama çalışmaları Işık (2010) tarafından yapılan Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (Vocational Outcome Expectations) kullanılmıştır.

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ): MSBÖ kişilerin belli eğitsel ya da kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edilebilecekleri başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlarını ölçmeye yönelik bir ölçme aracıdır. MSBÖ'nün ölçüt geçerliği çalışmalarında, Betz ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen ve 'Türkçe'ye Işık (2010) tarafından uyarlanan "Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu", Zimet, Dahlem, Zimet ve Farley (1988) tarafından geliştirilen ve 'Türkçe'ye Eker ve Arkar (1995) tarafından uyarlanan "Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği", Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen ve Gençöz (2000) tarafından 'Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılan "Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği" ve Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve Dağ (1991) tarafından 'Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılan "Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği" kullanılmıştır. Pearson momentler çarpımı sonucu korelasyon katsayıları sırasıyla kariyer kararı yetkinlik beklentisi için $r = .59$, aile desteği için $r = .24$, arkadaş desteği için $r = .21$, özel bir kişinin desteği için $r = .24$, olumlu duygu için $r = .35$, olumsuz duygu için $r = -.28$, denetim odağı için $r = -.36$ olarak hesaplanmıştır ($p < .01$). Ölçeğin Cronbach alfa içtutarlık katsayısı $.87$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenilirliği üniversite öğrencilerinden oluşan 72 kişilik bir gruba ölçeğin orijinal formu için yapılan güvenilirlik çalışmasına benzer şekilde yedi hafta ara ile iki kez uygulanmıştır. Bu iki uygulama arasında hesaplanan Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı $.74$ ($p < .01$) olarak hesaplanmıştır (Işık, 2010).

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 18.00 programı kullanılmıştır. Uygulama sonucu elde edilen veriler bu programa girildikten sonra, öncelikle verilerin girişinde yanlışlık yapıp yapılmadığı kontrol edilmiş ve maddelerin 1,00 ile 5,00 arasında değişen minimum ve maksimum değerleri Descriptive Statistics (Betimsel İstatistik) tablosunda gözlenmiştir.

Ölçeğin geçerlik çalışması için yapı-kavram geçerliğine bakılmış, bu amaçla faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir (Büyüköztürk, 2008). Verilerin faktör analizi için uygun değerlerde bulunmasının ardından ölçeğin yapı geçerliğini ve faktör yapısını incelemek üzere maksimum benzerlik yöntemi (Maximum Likelihood Method) ve direct oblimin döndürme tekniği kullanılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda toplam 18 maddeden oluşan tek boyutlu elde edilmiş, ardından yapının geçerliğini sınamak amacıyla AMOS 16 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır.

Bunun yanı sıra ölçüt geçerliği çalışmalarında ölçekten elde edilen toplam puanlar ile benzer ölçekten elde edilen puanlar arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Güvenirlik çalışmaları kapsamında ölçeğin iç tutarlık katsayısı hesaplanmış, test tekrar test güvenirliliğinde elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

4. Bulgular

Geliştirilen KUIÖ' ye ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de verilmiştir. Görüleceği gibi 77 maddenin ortalamaları 2.17 ile 4.27; standart sapma değerleri .71 ile 1.28 arasında değişmektedir.

Tablo 1. KUIÖ' nün maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

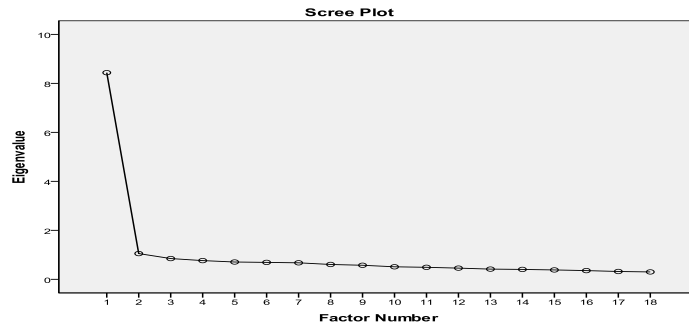
Madde	Ort.	S.S.	Madde	Ort.	S.S.	Madde	Ort.	S.S.
Numarası			Numarası			Numarası		
1	4.10	.75	27	4.09	.94	53	2.83	1.21
2	4.24	.71	28	4.27	.95	54	3.71	.98
3	4.12	.78	29	3.90	.86	55	2.48	1.28
4	4.08	.89	30	3.97	.81	56	3.76	.90
5	4.06	.86	31	3.97	.99	57	3.74	.94
6	4.23	.86	32	4.20	.83	58	2.57	1.22
7	4.02	.88	33	3.71	.98	59	2.47	1.18
8	3.86	.90	34	3.90	.93	60	3.70	1.02
9	3.67	1.06	35	3.69	.94	61	2.94	1.18
10	3.98	.88	36	3.01	1.14	62	2.63	1.20
11	3.85	.91	37	3.73	.91	63	2.89	1.17
12	3.24	1.28	38	3.91	.89	64	3.51	1.21
13	3.99	.89	39	3.99	.88	65	3.94	1.08
14	3.54	.98	40	3.84	.98	66	3.98	.95
15	3.72	.90	41	3.83	.92	67	3.29	1.15
16	3.65	1.02	42	2.82	1.13	68	3.40	1.12
17	3.96	.87	43	3.14	1.08	69	2.96	1.15
18	3.99	.89	44	3.40	1.10	70	3.54	1.06
19	3.83	1.15	45	3.81	.83	71	3.03	1.13
20	3.52	1.02	46	3.89	.95	72	2.94	1.23

21	2.61	1.23	47	2.17	1.17	73	3.08	1.23
22	3.78	.92	48	3.60	1.01	74	3.79	.96
23	3.91	.93	49	2.89	1.13	75	3.77	.97
24	3.78	.90	50	3.55	.96	76	3.84	1.02
25	2.83	1.20	51	3.71	.92	77	3.76	.99
26	4.04	.94	52	2.41	1.26			

N:385

4.1. Geçerlilik Çalışmasına İlişkin Bulgular

Yapı Geçerliği: Ölçeğin toplam 77 maddelik formu üzerinden elde edilen verilere yapı geçerliği çalışmalarında açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO değeri, değişkenler tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını bildirmektedir. Bu değerin 1,00' e yakın olması verinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, 0,60'ın altına düşmesi veriler ile faktör analizi yapmanın doğru olmayacağı anlamına gelmektedir (Gorsuch, 1997; Akt. Büyüköztürk, 2008). KMO değeri .95 ve Barlett Sphericity testi de .00 çıkmış ve böylece verilerin analize uygun olduğu kanıtlanmıştır.



Şekil 1: Yamaç birikinti grafiği

Yapılan ilk analiz çalışmasında 77 maddelik ölçeğin öz değeri birden büyük 18 faktörden oluşturduğu görülmüştür. Bu ilk analizde ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans % 69,1 olarak bulunmuştur. Kuramsal çerçeve temelinde yedi, dört, üç, iki ve bir faktör boyutuyla faktör sınırlandırması yapılarak farklı bulgular elde edilmiştir. Şekil 1'deki Yamaç Birikinti Grafiğindeki kırılmalara bakılmış, kırılmaların tek bir faktörde belirginleştiği ve faktör öz değerlerine bakıldığında da ölçeğin tek faktörlü bir yapısı olduğu görülmüştür.

Madde faktör yük değerinin genellikle .45 ve daha yüksek olması istenmekle birlikte faktör değerleri .30 ve üstü olan değerler de ölçekte kalabilmektedir (Büyüköztürk, 2008). Bu analiz çalışmasında madde faktör yükleri .45 ve üstü olan maddeler analize dahil edilmiş ve madde faktör yük değeri .45'in altında olan 26 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğe ilişkin açıklanan toplam

varyansın en az % 40 olması gerekliliğine dayanarak (Kline, 1994), madde faktör yük değerleri incelenmiş ve faktör yük değeri düşük olan 33 madde daha ölçekten çıkarılarak ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyansın artması sağlanmıştır. Geriye 18 madde kalmış, ölçeğe ilişkin açıklanan varyans % 43, 79 olarak bulunmuştur. Tablo 2 de sunulduğu gibi madde faktör yüklerinin .75 ile .59 arasında değiştiği gözlenmektedir.

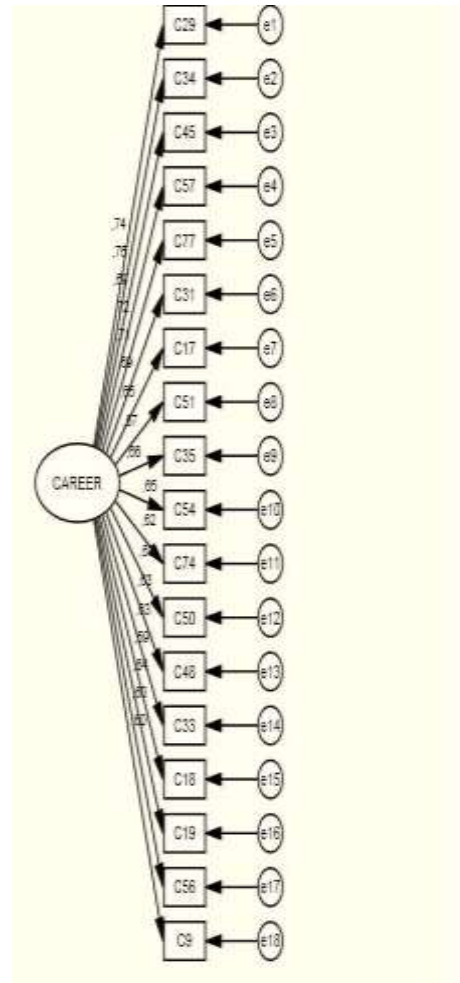
AFA sonucunda oluşan tek faktörün yapı geçerliğini doğrulamak amacıyla söz konusu yapıya ait model AMOS Versiyon 16.0 programı kullanılarak DFA ile test edilmiştir. KUIÖ' nün model sınavında uygulanan DFA için ikinci çalışma grubundan elde edilen veriler kullanılmıştır. DFA ile sınavan modelin uyum indeksleri incelendiğinde Ki Kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca χ^2/df oranının 5'ten küçük olmasının uyumun bir göstergesi sayıldığı (Sümer, 2000) dikkate alındığında 2.65'in iyi bir oran olduğu anlaşılmaktadır. RMSEA ve SRMR değerlerinin sıfıra yakın olması ve 0.05' e eşit ya da daha küçük değerler çok iyi bir uyumu gösterir. Modelin karmaşıklığı dikkate alındığında 0.08 ve hatta 0.10' un altındaki değerler de kabul edilebilir (Sümer, 2000). Bu bağlamda RMSEA ve SRMR değerlerinin 0.06 ve 0.04 olması modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği şeklinde ifade edilebilir. GFI ve CFI değerlerinin 0.95 ve üzeri olmasının çok iyi uyumu, 0.90- 0.95 arasında olmasının tatminkar düzeyde uyumu gösterir (Sümer, 2000). GFI= 0.90 ve CFI= 0.93 değerleri ile modelin tatminkar bir düzeyde uyuma sahip olduğu söylenebilir. Ölçeğin faktör yapısına (standart katsayıları) ilişkin değerleri gösteren diyagram Şekil 2' de verilmiştir.

DFA sonucuna göre madde faktör yüklerinin (λ) 0.592 ile 0.754 arasında değiştiği gözlenmiştir. Maddelerin güvenirlik indeks (R^2) değerleri .77 ile .36 arasında değişmektedir. Sonuç olarak; 18 madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin son haline ulaşılmıştır. Modele giren bütün maddeler modelle iyi bir uyum vermiştir. Maddelerin içeriklerine bakılarak ölçeğe Kariyer Uyum ve İyimserliği Ölçeği adı verilmiştir.

Ölçüt geçerliği: Bu geçerlik çalışmaları üçüncü çalışma grubundan (N=116) elde edilen verilerle yapılmıştır. KUIÖ' nün ölçüt geçerliği çalışmasında Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) ile ilişkisi incelenmiştir. Bunun sonucunda, KUIÖ ile MSBÖ arasında $r = .60$ ($p < .01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 1. KUIÖ'nün açımlayıcı faktör analizi sonucunda oluşan madde faktör yükleri

No	Madde Numarası	Faktör Yükleri
1	34	.75
2	29	.73
3	57	.71
4	77	.71
5	31	.69
6	45	.69
7	51	.67
8	35	.65
9	17	.65
10	54	.64
11	19	.64
12	33	.63
13	48	.63
14	50	.63
15	74	.62
16	56	.60
17	9	.59
18	18	.59



Şekil 2: KUIÖ' nün faktör yapısı (standart katsayıları)

4.2. Güvenirlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular

İç tutarlılık katsayısı: KUIÖ ile yapılan ilk güvenirlik çalışmasında ikinci çalışma grubundan veriler kullanılmıştır. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliliği için yeterlidir (Büyüköztürk, 2008). Toplam 385 veri üzerinden yapılan analiz çalışmalarına göre Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısı .93 olarak bulunmuştur. Üçüncü çalışma grubundan elde edilen 116 veri üzerinden tekrar analiz yapılmış ve Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısı öncekine benzer olarak .93 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlarla ölçeğin yeterli oranda iç tutarlılığa sahip ve güvenilir olduğu söylenebilir.

Test tekrar test güvenirliği: Test tekrar test yöntemi ile ölçeğin güvenirliğini belirlemek amacıyla ilk uygulamada ikinci çalışma grubundan toplam 116 kişiye ulaşılmıştır. Üç hafta sonra yapılan ikinci uygulamada 25 kişiden geri dönüt alınamamış ve toplam 91 kişiden elde edilen verilerle analiz çalışmaları yapılmıştır. İki uygulama sonuçları arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Bu değer KUIÖ' nün test tekrar test güvenirliğine yeteri düzeyde sahip olduğunu göstermektedir.

5. Tartışma

KUIÖ; Super (1980)' ın gelişimsel kariyer kuramına temellendiren Savickas (1999)' ın kariyer uyumu ile Scheier ve Carver (1987)' ın iyimserlik eğilimi dikkate alınarak Rottinghaus (2009) tarafından geliştirilen “Kariyer Geleceği Envanteri-R (Career Future Inventory-R)” den esinlenerek Türkiye koşulları çerçevesinde geliştirilen bir ölçektir. Geçerlilik çalışmaları kapsamında, öz değer grafikleri incelendiğinde kırılmaların birinci faktörde olması ve maddelerin çoğunluğunun birinci faktör boyutuna yüklenmesi gibi elde edilen bulguların ölçeğin tek boyutluluğuna (unidimensionality) önemli kanıtlar oluşturduğu düşünülmektedir. Her aşamada yapılan analizlere göre ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu ipuçlarından yola çıkılarak faktör sayısının birle sınırlandırıldığı analiz çalışmalarına devam edilmiştir. Bu çalışmalarda ölçeğin açıklanan toplam varyansı göz önünde bulundurularak ölçekten madde çıkarma işlemleri yapılmış ve 18 maddeden oluşan bir ölçek yapısı elde edilmiştir. Kuramsal çerçevedeki faktör içeriklerinden öz farkındalık, mesleki farkındalık, kontrol, kariyer geçiş dönemine güven ve kariyer iyimserliği ile ülke şartlarına uygun eklenen yeni maddelerden iki tanesi tek bir boyutta toplanmıştır. Bu sonucun kariyer iyimserliği ve kariyer uyumunun birbirini etkileyen kavramlar olmasından kaynaklı olarak ortaya çıktığı düşünülmüştür. Kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği arasındaki ilişki alan yazında yapılan araştırmaların sonuçlarına göre bu iki kavramın benzer değişkenlerle benzer ilişkiler içinde olduğunu göstermektedir (Creed, Patton, ve Bartrum 2004; Nurmi, Salmela-Aro ve Koivisto, 2002; Schulenberg, Bryant ve O'malley, 2004). Örneğin; kariyer sonuç beklentileri, kariyer hedefleri ve kariyer karar verme engelleri gibi değişkenlerle anlamlı düzeyde bir ilişki içinde oldukları değerlendirildiğinde kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğinin birbiriyle etkileşim halinde olduğu söylenebilir.

Ayrıca kariyer iyimserliğinin kavramsal olarak kariyer geçiş dönemine güven, öz farkındalık ve mesleki farkındalıkla ilişkili olmasından dolayı ayrı bir boyut olarak çıkmamış olabileceği düşünülmüştür. Bu bulgulara göre kariyer uyumunu ve iyimserliğini oluşturan ayrı faktör boyutları oluşmasa da farklı boyutları içeren maddelerin ölçekte bulunması kuramsal çerçeveyi destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Bireylerin hem kendileri hem de koşulları ile ilgili değişimlere ve yeni bilgilere yapıcı bir şekilde yaklaşmaları ve bunları stratejik kariyer adımlarına dönüştürmeleri, etkili bir kariyer gelişimi yönetimi içinde olmalarına olanak sağlamaktadır (Niles, Yoon, Balin ve Amundson, 2010). Bu bağlamda Super (1992)' in kariyer gelişim kuramında söz ettiği gibi geçiş basamağındaki (18-21 yaş) kişiler ya iş dünyasına girmekte ya da öğrenim yaşamına devam etmekte ve benliğini gerçekleştirme tamamlamakta, aynı zamanda bu kişilerin gerçekçi düşünceleri daha ön plana çıkmaktadır. Ancak ülkemiz koşullarında bu özellikler değerlendirildiğinde Erdoğan (2001)' a göre; ülkemizde mezuniyet yaklaştıkça üniversite öğrencilerinin en önemli endişesi uygun bir işe yerleşebilmektir. Üniversitelerden mezun olanların (arzın) piyasadaki üniversite mezununa duyulan talepten fazla olması, bu endişeyi daha da artırmaktadır. Böyle bir ortamda öğrenciler kendi bilgi, beceri, ilgi ve değerlerine uygun bir işe yerleşmek yerine, çalışabilecekleri bir işle yetinmek zorunda kalmaktadırlar. Çünkü üniversite mezunlarının büyük bir kısmı için bir işe yerleşmek, oldukça zor bir süreçten sonra gerçekleşmektedir. TÜİK (2012) raporlarında üniversite mezunlarında işsizlik oranının %10.4 olduğu dikkate alındığında Türkiye'nin istihdam gerçekleri nedeniyle KUIÖ' nün başlangıçta düşünüldüğü biçimde boyutlara ayrılmamış olduğu düşünülebilir.

KUIÖ' nün madde faktör dağılımları ve öz değer grafikleri ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu yönündedir. Buna ek olarak hiçbir müdahalede bulunulmadan yapılan ilk analiz çalışmasında 77 maddelik ölçeğin öz değeri birden büyük 18 faktörde toplandığı görülmüştür. Bu ilk analizde KUIÖ' ye ilişkin açıklanan toplam varyans % 69,1 iken; yapılan analizler sonucu elde edilen 18 maddelik son halinde açıklanan toplam varyans ise % 43, 79 olarak bulunmuştur. Daha az madde ile açıklanan varyansın yüksek olması yeterlilik ve kullanılabilirlik açısından iyi bir sonuç olarak yorumlanmıştır.

Bulgular kısmında ayrıntılı yer verilen DFA sonucunda 18 maddeden oluşan tek faktörlü ölçeğin yapısına ilişkin olarak RMSEA ve SRMR değerlerinin 0,06 ve 0,04 olması modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği şeklinde ifade edilebilir. KUIÖ için GFI= .90 ve CFI= .93 olarak bulunmuştur. Bu değerlere dayalı olarak modelin tatminkar bir düzeyde uyuma sahip olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra RMSEA= .06 ve SRMR=.04 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler, modelin iyi bir model olduğuna önemli bir kanıt olarak yorumlanmıştır. Bu sonuçlar 18 maddeden oluşan tek faktörlü KUIÖ' nün uygulandığı örnekleme uyum gösterdiğine ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır.

Ölçüt geçerliği çalışmaları dahilinde elde edilen bulgulara göre MSBÖ ile KUIÖ arasında $r = .60$ ($p < .01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. MSBÖ kişilerin belli eğitsel ya da kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edebilecekleri başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlarını ölçmeye yönelik geliştirilmiştir (Işık, 2010). İki ölçek arasındaki ilişkinin yüksek olmasının

nedenin MSBÖ' nün KUIÖ' ye benzer şekilde kişilerin gelecek kariyerlerine ilişkin beklentilerini içermesi olarak yorumlanmıştır.

Güvenirlilik çalışmaları, 18 maddeden oluşan KUIÖ' nün ikinci ve üçüncü çalışma grubuyla yapılan analizde bulunan iç tutarlık katsayısının .93 olduğu görülmektedir. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenirlilik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2008). Bu sonuçlara göre KUIÖ' nün iç tutarlık güvenirliliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Test – tekrar test güvenirliliği de .85 olarak bulunmuştur. Bu sonucun KUIÖ' nün test tekrar test güvenirliliği için yüksek düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir.

6. Sonuç

Araştırmada Türk kültürüne ve Türkiye sistemine uygun üniversite eğitiminden sonra çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini ölçmeye yarayan bir ölçme aracı geliştirilmiş; aracın geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır. KUIÖ' nün yapı geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanmış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geçerlik çalışmalarına ilişkin son olarak ölçüt geçerliği incelenmiştir. KUIÖ ile MSBÖ arasında elde edilen korelasyon istatistiksel olarak anlamlı çıkmış ve KUIÖ' nün geçerli bir araç olduğu görülmüştür. KUIÖ' nün güvenirlilik çalışmaları kapsamında iç tutarlılığı ve test tekrar test güvenirliliği hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda KUIÖ' nün güvenilir bir araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Geçerli ve güvenilir bir araç olduğu saptanan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği kullanıma hazır son hali ile tek boyutlu 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin bütün maddeleri düz puanlanmaktadır. Ölçekten 18 ile 90 arasında puan alınabilmekte ve alınan puanın yüksekliği yüksek düzeyde bir kariyer uyumu ve iyimserliğine sahip olunduğu anlamına gelmektedir. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği- KUIÖ alanda kullanılabilir yeterlikte psikometrik özelliklere sahip bir ölçme aracı olduğu düşünülmektedir.

7. Kaynaklar

- Akgeyik, T. (2012). Üniversite mezunu gençler arasında vasıf formasyonu sorunu ve işsizlik olgusu, *İstihdamda 3İ Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık 2012 dönemi, 7, 58-59.
- Balın, E. (2008). *The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students*. A Thesis Submitted to The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.

- Bridges, W. ve Mitchell, S. (1980). Leading transition: A new model for change. Berlin, Eaton & Associates Ltd. Erişim: 05 Ekim 2010, www.berlineaton.com.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Crane, E. C. ve Crane, F.G. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 13–25.
- Creed, P. A., Patton, W. ve Bartrum, D. (2004). Multidimensional properties of the lot-r: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 42-61.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1),71-84
- Erdoğan, N. (2001). Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(1), 131-142.
- Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176.
- Heckhausen, J. (2002). Transition from school to work: Societal opportunities and the potential for individual agency. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 173–177.
- Heppner, M. J. (1998). The Career transition inventory: Measuring internal resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6, 135-145.
- Herr, E. L. (1999). Theoretical perspectives on the school- to -work transition: Reactions and recommendations. *The Career Development Quarterly*, 47, 359-364.
- Herr, E. L. ve Crammer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan* (5th Ed). New York: HarperCollins Publishers.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Kline, P. (1994). *Tan easy guide to factor analysis* (1th Ed) (Elektronik Sürüm). London: Routledge.
- Lent, R. W., Hackett G. ve Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school- to- work transition. *The Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychological Association*, 41(1), 3-13.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balın, E. ve Amundson, N. E. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 101-108.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K. ve Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241–261.
- Patton, W., Bartrum, D. A. ve Creed, P. A. (2004) Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(3), 193-209.
- Perren, S., Keller, R., Passardi, M. ve Scholz, U. (2010). Original communication well-being curves across transitions the development of a retrospective measure. *Swiss Journal of Psychology*, 69 (1), 15–29.

- Roberts, M. J. (2008). *School to career transitions: career awareness and CTE students*. A Dissertation Submitted to The Faculty of The Graduate School of The University of Minnesota.
- Rottinghaus, P. J. (2009). The career futures inventory – revised: Measuring dimensions of career adaptability. Temmuz 2009'da APA kongresinde sunulmak üzere hazırlanmış poster 02/06/2009 tarihinde yazar tarafından online olarak yollanmıştır.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: Integrative construct for life- span, life- space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247- 259.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school- to- work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326- 336.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice career construction. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-71). New Jersey: John Wiley & Inc.
- Scheier, M. E. ve Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55 (2), 170-210.
- Scheier, M. F., Carver C. S. ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self- esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality And Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Scholessberg, N. K., Waters, E.B. ve Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (5th Ed) (Elektronik Sürüm). New York: Springer Publishing Company.
- Schulenberg, J. E., Bryant, A. L. ve O'malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: How developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and Psychopathology*, 16, 1119–1140.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory of counseling* (4th Ed). Canada: Thomson Nelson.
- Super, D. E. ve Hall, T. D. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Reviews Psychology*, 29, 333-372.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1992). Response: The comments, the theory and the model. *Journal of Counseling and Development*, 71, 83.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- The World Bank (2013). School to work transition, 10.11.2013 tarihinde <http://go.worldbank.org/012TTZWRP0>, adresinden erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2012). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2012 Sayı: 13455, Yayın tarihi, 06 Mart 2013.

Extended English Abstract

Although the fields of career development theory and vocational counseling have been the subject of decades of research and writing, the specific topic of school to work transition has emerged only recently as an area of research. Savickas (1999) presented his studies upon transition from school to work by associating them with awareness; and his studies upon importance of information and planning by associating them with biological growth. He especially dealt the transition from school to work as a developmental model in adaptability to professional development with professional coping behaviors in planning and research. He explained the developmental competence and abilities in five fields as *self-knowledge, professional knowledge, decision making, planning and problem solving*. The competences in these fields support the readiness, professional coping behaviors and adaptability in transition period. Youth in this transition period try to adapt themselves to their new social roles in society and their responsibility areas. The periods in which youth try to adapt themselves to these new situations are explained with *career adaptability* concept. Savickas (1997) developed career adaptability concept and explained it as a person's coping with the changes he/she encounters expectedly or unexpectedly during career transition period and as person's adaptability himself/herself to new roles. Some factors such as self-awareness, professional-awareness, support (such as family, environment), control, work-life balance and self-confidence are important in person's getting over this adaptability period. On the other hand, the relation between optimism tendency of these persons in coping with new situations in their lives and their adaptability period is remarkable. According to Scheier ve Carver (1987), *career optimism* has to have a positive perspective although the expectations of the persons upon their career plans seem to be hard to come through. In the literature there are some studies carried out with different groups who are in career transition period about career and optimism (Nurmi, Salmela-Aro ve Koivisto, 2002; Patton, Creed and Bartrum 2004; Schulenberg, Bryant and O'malley, 2004). In these studies it was found that planning upon career future, finding job and continuing the job, graduation successes and self-efficacy levels have positive relations with career optimism. According to TÜİK (2012) data, unemployment ratio of university graduates is 10.4%. In Turkey unemployment is in a tendency increasing depending on education level (Akgeyik, 2012). In other words especially young persons at the age of 20-24 and who have educated labor are more disadvantageous in finding job. In this situation it is not surprising university students are worried about finding job after graduation. In this frame in the research carried out by Dursun and Aytac (2009) with senior students it was found that students who do not have hope in finding job after graduation have much higher continuing and state anxiety and despair levels than students who have hope in finding job. These findings may be considered as indicators in that youths who are in the transition period from school to work must be supported within the frame of career physiological counseling. A review of this work revealed that there was a paucity of research into the area of school to work transition with Turkish subjects and that no suitable instruments were available for Turkish society and culture. The purpose of this study was to develop an instrument to assess career adaptability and optimism suitable for use with Turkish subjects and then to determine the psychometric properties of that instrument. The CAOS instrument was administered to a total of 577 individuals during a three stage development process to test its viability, validity and reliability. AMOS 16 and SPSS 18 packages were used for conducting statistical analyses of the collected data. The maximum likelihood method and the direct oblimin method were used for exploratory factor analysis conducted following content validity studies. A result of exploratory factor analysis, uni-dimensional structure made of 18 items in total was tested with Confirmatory Factor Analysis by using AMOS 16 program in order to prove the validity of uni-dimensional structure which was made of 18 items in total. In the instrument's validity studies, Pearson Product- Moment Correlation Coefficient was used for examining the relation between the total points obtained from the scale and the points obtained

from the similar scale. Within the scope of reliability studies, coefficient of internal consistence of the scale was calculated and Pearson Product- Moment Correlation Coefficient was used for examining the relation between the results obtained from re-test reliability. Analysis revealed a uni-dimensional structure which was tested in confirmatory factor analysis of the resulting 18 item structure produced a very good adaptability index. The instrument's validity was further examined by comparison with the Vocational Outcome Expectations Scale (VOES). The resulting correlation produced a very acceptable concurrent validity ($r=.60$, $p<.01$). Reliability estimation was done by administering the CAOS to the second group of subjects ($n=116$) and produced a Cronbach alpha coefficient of .93. Test-Retest reliability as found to be .85 with a three-week interval. In the study, a scale for measuring the career adaptability and optimism of the individuals, who are at the transition period to the working life after a university education which is in compliance with Turkish culture and state system, upon their career futures was developed; validity and reliability studies of the scale was carried out. Career Adaptability and Career Optimism Scale, which was proved as a valid and reliable instrument, is ready for use and is uni-dimensional and made of 18 items in its final structure. There are not any recode items in the scale. Points from 18 to 90 may be taken from the scale and it means that the higher the point taken from the scale is, the more the career adaptability and career optimism is. The psychometric properties of this instrument suggest that it may be a useful tool in the further investigation of school to work transition phenomena associated with university students and recent graduates and may provide counselors with an additional tool to facilitate their work with students making the transition from university study to fully employed and productive adults.